

WORKSHOP

"Individuazione di standard minimi per le competenze tecnico-professionali"

16 Aprile 2003

Regione Campania - Centro Direzionale Isola A6

Sintesi degli interventi

Dr. Antonio Caruso

*Responsabile Area Sviluppo Locale
STOA' Scpa*

Il workshop di oggi è il primo del ciclo di seminari di approfondimento sul tema "IFTS – Istruzione e Formazione Tecnica Superiore. Dimensioni di criticità, prassi innovative, azioni di sistema", organizzati nell'ambito delle attività seminariali ed informative, di sensibilizzazione e di formazione formatori/operatori regionali previste dal progetto *Regiones: un approccio di sistema allo sviluppo di learning region*, approvato dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale nell'ambito del Programma Operativo Nazionale "Assistenza Tecnica e Azioni di Sistema" ob.1 IT 161 PO 001 - Misura II.1, azione II.1.c.

Come si ricorderà, il Progetto si pone l'obiettivo di supportare il processo di innovazione del sistema formativo della regione Campania e, attraverso il trasferimento delle buone pratiche sperimentate in Emilia Romagna con i programmi ADAPT Regions e J100 Regione Bis, ha lo scopo di favorire la creazione di un network di collaborazione tra gli operatori del settore, raccordando iniziative di formazione con iniziative di sviluppo e di politica attiva del lavoro.

Prima di passare la parola ai relatori previsti in programma vorrei fare solo qualche brevissima considerazione introduttiva.

Per quanto concerne la definizione dei profili e l'individuazione delle relative competenze (di base, trasversali e tecnico professionali) utili ad un'efficace progettazione ed erogazione di corsi IFTS, appare del tutto evidente la necessità di un forte collegamento con le politiche di sviluppo previste in un dato territorio e con la relativa domanda di formazione. Senza questi due essenziali parametri, infatti, tra l'altro da aggiornare sistematicamente e possibilmente prodotti da enti terzi rispetto agli operatori chiamati a realizzare la loro attività, ogni proposta di identificazione di profili, figure e competenze professionali diventa aleatorio e discutibile.

In altri termini, con quest'affermazione si vuole sottolineare il ruolo della formazione come agente di sviluppo, quindi strumentale alle ipotesi di sviluppo individuate, programmate e perseguite dagli attori politico-istituzionali competenti e dalla realtà rappresentata dai sistemi di impresa, dalle rappresentanze di categoria degli imprenditori e dei lavoratori, dal partenariato sociale che opera su di un dato territorio. L'incrocio tra gli scenari di sviluppo e la domanda di formazione specifica, è la preconditione affinché siano definibili i profili professionali di riferimento e, soprattutto, al fine di evitare che il sistema formativo sia solamente autoreferenziale o, peggio, funzionale alla sua sola esistenza (in termini di sopravvivenza delle strutture che erogano formazione).

Va in ogni caso evidenziato come debba ugualmente essere considerata l'esigenza di rispondere a domande di formazione specifica non coerenti con le politiche di sviluppo locale e che provengono potenzialmente dagli utenti finali (gli allievi), e ciò in particolare in considerazione del fatto che il mercato del lavoro italiano presenta grandi distorsioni, la prima delle quali è quella che spesso "dove c'è lavoro non ci sono i lavoratori e dove ci sono i lavoratori non c'è lavoro".

In questa prospettiva, mi auguro che gli approfondimenti proposti e il successivo dibattito possano consentire di fornire indicazioni e riferimenti a livello normativo e di buone prassi per la progettazione di profili tecnico professionali, identificando il ruolo e la specificità degli standard minimi di competenze nei percorsi IFTS, focalizzando i criteri per la progettazione delle competenze tecnico professionali e per valutare, in fase di ammissione al finanziamento, la congruità delle competenze indicate nei progetti specifici, in definitiva fornendo indicazioni 'concrete' per declinare queste competenze rispetto alle specificità rilevate sul territorio (rispondenza all'analisi dei fabbisogni e allo scenario di riferimento).

Dr. Vincenzo Cimmino

*Dirigente Settore Politiche Giovanili e del Forum regionale della Gioventù
Regione Campania*

L'Assessora Buffardi ha condiviso l'iniziativa del Progetto Regiones relativo ad un trasferimento di buone pratiche dalla Regione Emilia Romagna alla Regione Campania in materia di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore, disponendosi a fornire al Gruppo di Progetto - di concerto con gli operatori della Regione impegnati, a vario titolo, nella progettazione e gestione di percorsi IFTS, tanto a livello centrale, quanto a livello periferico – un significativo contributo programmatico e organizzativo.

Di qui l'importanza del lavoro di approfondimento di oggi e della riflessione congiunta finalizzata ad apportare un significativo contributo alla filiera formativa in oggetto e a prospettare, in materia di politiche formative e politiche attive del lavoro, un'efficace integrazione di sistema.

In merito alla situazione regionale, vorrei ricordare brevemente, anche per lasciare maggiore spazio agli interventi successivi, che la Campania attualmente vive la fase terminale del piano IFTS 2000-2001, con un totale di 122 corsi prossimi alla chiusura e, dunque, alla valutazione finale dell'attività formativa erogata e al rilascio delle certificazioni previste per i soggetti beneficiari dei percorsi. L'iter del Piano IFTS 2000-2001, pur avendo evidenziato alcuni plausibili elementi di criticità, ha, di fatto, registrato una partecipazione attiva da parte di tutti i soggetti, impegnati, a vario titolo, nella progettazione e realizzazione delle diverse fasi delle attività, evidenziando, in particolare, un elevato coinvolgimento del sistema imprenditoriale. In parallelo, è stata avviata, a livello regionale, la valutazione dei corsi realizzati nell'annualità 2000-2001 ed è, inoltre, prossimo al varo un bando che prevede un'offerta formativa di 160 corsi ed un bacino potenziale di circa 3000 giovani da avviare alle attività di istruzione e formazione tecnica superiore.

Con delibera n. 1251 del 28 Marzo 2003, infatti, la Giunta regionale ha approvato il Piano Regionale IFTS 2002-2003, recependo tra l'altro gli Accordi Stato-Regioni del 1 Agosto 2002 (che, in particolare, ha individuato 37 figure professionali di riferimento nell'ambito dei settori Agricoltura, Industria e Artigianato, Commercio e Turismo, Trasporti, Servizi Pubblici e Servizi Privati di Interesse Sociale) e del 19 Novembre 2002 (che ha definito gli standard minimi delle competenze di base e trasversali e tecnico- professionali).

Tra gli obiettivi del nuovo Piano si avverte la necessità di legare i fabbisogni di professionalità alla programmazione regionale in atto, in relazione agli strumenti di sviluppo economico del territorio (Patti Territoriali, Contratti d'Area, Contratti di Programma, Distretti Industriali e i settori di sviluppo individuati nei Progetti Integrati a regia regionale e/o settoriale), ponendo particolare attenzione a quei settori dove è più debole l'offerta formativa esistente.

In questa prospettiva, particolare rilievo assumono nel Piano le seguenti attività economiche:

- ✓ Trasporti e mobilità locale e regionale e nuove linee del mare;
- ✓ Agricoltura e silvicoltura;
- ✓ Industria e artigianato;
- ✓ Beni culturali e rete museale campana;
- ✓ Turismo e spettacolo, alberghi e ristorazione;
- ✓ Ambiente.

Il Piano, in via di pubblicazione sul Bollettino Ufficiale della Regione Campania, sarà finanziato con uno stanziamento di 15.671.581 euro, di cui circa 11 milioni stanziati dal Ministero dell'Istruzione, Università e Ricerca Scientifica e i rimanenti 4.701.474 euro, pari al 30% del costo complessivo, da trarre sullo stanziamento della Misura 3.7 – Formazione superiore – Azione "A" del POR Campania.

Dr. Pierluigi Lo Presti

*Dirigente Settore Istruzione e Cultura
Regione Campania*

Con la drs. Giulia Antonelli, che saluto e ringrazio per la disponibilità, è stata condivisa, in sede di Conferenza dei Presidenti delle Regioni, la prima fase della messa a punto del sistema di individuazione degli standard minimi di competenze, che nasce da forti sollecitazioni e, di fatto, costituisce – per gli IFTS così come per le altre filiere formative – una condizione necessaria per approdare ad una certificazione integrata delle competenze e ad un'agevole trasferibilità delle stesse.

A testimonianza dei profondi mutamenti che attualmente interessano il sistema formativo italiano va ricordata la recente approvazione del disegno di legge relativo alla devolution, le vicende legate alla riforma del Titolo V della Costituzione, le forti innovazioni destinate ad investire il sistema italiano dell'istruzione e della formazione con l'approvazione della Legge Moratti.

Quest'ultima apporta, di fatto, notevoli cambiamenti al sistema formativo italiano, dall'abolizione della legge 9/99 sull'obbligo scolastico, che rischia di tenere fuori del circuito formativo un'elevata percentuale di giovani cui non viene offerta, in numerose regioni italiane, l'opportunità di canali formativi alternativi.

In questa fase transitoria è possibile ipotizzare che tale ostacolo verrà aggirato attraverso la stipula di Protocolli d'Intesa tra il Ministero dell'Istruzione e le singole Regioni, ma tale autonomia di manovra da parte delle Regioni (notoriamente dotate di sistemi formativi differenziati - in taluni casi ben strutturati, in altri assai più deboli) porterà presumibilmente alla stipula di convenzioni molteplici e diverse che rischieranno di frammentare l'offerta formativa del sistema Italia in termini di contenuti erogati, modalità organizzative ecc.

Di qui l'importanza, nel processo di riforma in atto, dell'individuazione degli standard minimi e della contestuale definizione di un "concordato" sistema di valutazione delle competenze che, evidentemente, necessitano di un riconoscimento unanime e di una spendibilità indifferenziata, tanto a livello nazionale, quanto sul piano europeo.

Soltanto un sistema di efficace intercomunicazione tra le diverse filiere della formazione potrà conferire "appetibilità" all'offerta formativa, intrecciando momenti di formazione verticale (*long-life learning*) con occasioni di formazione orizzontale (*large-life learning*) e, dunque, assicurando all'utenza valide opportunità di educazione, istruzione e formazione durante tutto l'arco della vita.

Drs. Giulia Antonelli

*Dirigente Formazione Professionale e Politiche del Lavoro
Regione Emilia Romagna*

Nel corso dell'ultima riunione strategica tenutasi in Comunità Europea (Giugno 2002) è stato messo a punto un quadro sintetico delle integrazioni tra le varie direttive comunitarie in materia di politiche formative e politiche per l'impiego. In occasione di tale incontro l'Unione Europea ha definito alcuni elementi prioritari quali:

- ✓ un quadro unico di standard per le qualifiche professionali;
- ✓ un principio di trasparenza cui bisognerà informare standard e certificazioni;
- ✓ la possibilità di trasferire crediti;
- ✓ il riconoscimento delle acquisizioni maturate nell'ambito dell'apprendimento formale ed informale;
- ✓ il principio di qualità, principalmente tarato sull'utenza-clientela ("Customer satisfaction");
- ✓ un orientamento professionale permanente.

Gli IFTS costituiscono la punta di diamante di un potenziale, significativo percorso di innovazioni di processo da attuare nell'ambito di tutte le filiere formative, in seno alle quali anche l'EDA (Educazione Degli Adulti) costituisce una componente di estrema rilevanza, soprattutto in merito al trasferimento e alla spendibilità dei crediti, la cui sottostima rischierebbe presumibilmente di generare, nelle aspettative dei beneficiari, frustrazioni di notevole entità.

In ogni caso, occorre segnalare che l'Italia è piuttosto indietro, rispetto agli altri paesi dell'Unione Europea, nella ricezione delle quattro direttive comunitarie costitutive del terzo sistema generale della formazione. Di esse, infatti, ha sinora fatto proprie soltanto le due direttive relative al sistema dell'istruzione, tralasciando le più innovative in assoluto, ossia la 44 del 1999 e la direttiva del 2000 che, in realtà, allargano, molto più delle altre, il concetto di acquisizione e capitalizzazione delle competenze.

Per quanto concerne la questione dei crediti essi costituiscono, soprattutto in materia di IFTS, un bene intangibile di fondamentale importanza, proprio perché rappresentano la spendibilità conferita dal sistema accogliente alla certificazione erogata dall'istituzione presso la quale l'allievo ha effettuato il percorso formativo.

Ciò significa che il concetto di credito interessa tutte le fasi costitutive dell'iter formativo, dall'identificazione e accertamento delle competenze in ingresso (che prescinde da contesti e modalità d'acquisizione), alla dichiarazione intermedia di competenze compiute ma non complete (volta ad assicurare una capitalizzazione di acquisizioni destinate ad essere successivamente assorbite e valorizzate in altre realtà), sino alla certificazione delle competenze in esito, alla loro formalizzazione finale e alla identificazione della relativa spendibilità.

Il processo che il riconoscimento e la certificazione dei crediti sottende è un processo complesso che il sistema dell'istruzione, della formazione e del lavoro quale luogo d'apprendimento (*definito come tale, per volontà di Confindustria, dal documento del 1 agosto 2002 siglato dalla Conferenza Stato-Regioni e dalle Parti Sociali sugli standard minimi di competenze a livello nazionale*) stenta a gestire poiché presuppone la rinuncia, da parte dell'impresa, all'idea di proporsi come luogo privilegiato d'apprendimento.

Il lavoro quale luogo di apprendimento impone, tuttavia, una doverosa distinzione tra conoscenze e competenze: se le conoscenze non corrono il rischio di obsolescenza perché costituiscono la memoria rigida della nostra formazione, e, dunque, la struttura di base su cui vengono successivamente innestate abilità atte a tradurle in specifiche performance, le competenze sono, invece, acquisizioni esposte al fattore rischio insito nel tempo e necessitano, pertanto, di essere salvaguardate e costantemente aggiornate.

Di qui la necessità di correlare la certificazione delle competenze ad un limite temporale o, quantomeno, ad un range di tempo al di là del quale andrebbe pretesa una verifica delle acquisizioni in oggetto, con relativa presentazione – da parte dell'utente – di una documentazione finalizzata ad attestarne il grado di manutenzione.

Un esempio della efficacia di verifiche in itinere dei titoli acquisiti può essere rilevato nell'ambito delle politiche sociali, dove gli operatori di settore rinnovano le proprie competenze in linea con l'evoluzione e la complessificazione dei bisogni dell'utenza, sottoponendo, in tal modo, il proprio patrimonio di competenze ad un iter continuo di verifiche che ne assicurano la tenuta sul mercato.

Il fabbisogno individuale di formazione e la domanda di formazione proveniente dal mercato, pur non essendo necessariamente coincidenti, sono due concetti strettamente correlati; di qui la necessità d'intendere la certificazione come una responsabilità integrata e condivisa che, di fatto, nell'ambito dell'Istruzione e della Formazione Tecnica Superiore, è interpretata e agita come tale dal Comitato Tecnico Scientifico.

Al pari del ruolo unificante del Comitato Tecnico Scientifico risultano importanti - in materia certificazione di competenze nella filiera degli IFTS - le commissioni a geometria variabile e le commissioni composte di professionisti, il governo e la validazione dei profili professionali costitutivi di tali commissioni da parte dell'istituzione che certifica, gli standard di riferimento e, dunque, identificativi, dei crediti rilasciati.

Nell'ambito degli IFTS, la concezione degli standard di competenze, tanto di base, quanto trasversali, si origina da un presupposto teorico condiviso, nel nostro paese, da tutte le Amministrazioni Regionali: una persona competente è tale non solo sotto il profilo tecnico-professionale, ma innanzitutto in quanto cittadino, poiché l'occupabilità costituisce un valore sociale che ciascun individuo, a prescindere dal possesso o meno di peculiari tecnicismi, deve possedere e "mantenere" per corrispondere alle esigenze del mercato e saper gestire la propria persona in un contesto complesso e in continuo divenire, qual è appunto il mondo del lavoro.

Le competenze di carattere sociale (ad esempio quelle linguistiche o informatiche) possono rientrare tra le competenze di base e trasversali e, pertanto, non essere "a didattica dedicata", poiché solitamente rappresentano acquisizioni inconsapevoli, destinate a subire successivamente approfondimenti mirati, che saranno tarati sul grado di specialismo tecnico richiesto al profilo in uscita. Tali competenze non devono diventare tutte, obbligatoriamente, parte costitutiva del progetto formativo ma necessitano di essere certificate e accertate. Per quanto riguarda, ad esempio, le competenze trasversali esse, in quanto strettamente correlate alle caratteristiche distintive e alle abilità della persona, sono competenze valutate dalle aziende con estremo rigore perché rimandano ad un "saper fare" il cui livello di acquisizione è variabile da persona a persona.

Di qui la necessità di adottare, soprattutto in materia di IFTS, una metodologia che consenta di valutare:

- ✓ competenze implicite da esplicitare che costituiranno per l'allievo crediti in ingresso;
- ✓ competenze da formare ex novo attraverso UFC (Unità Formative Capitalizzabili) dedicate;
- ✓ competenze incluse nelle tecnico-professionali che, pur non figurando nella progettazione, saranno certificate in seno ad un percorso didattico integrato.

In ogni caso, il più grande limite dello standard delle competenze, che evidentemente ostacola la formalizzazione dei crediti, è la mancanza di un indicatore corretto, laddove l'indicatore di standard dovrebbe misurare e certificare, a prescindere dalla persona dell'allievo, il conseguimento dei livelli minimi dell'obiettivo formativo previsto dal progetto didattico.

Se è vero che l'indicatore dello standard misura la corrispondenza dell'allievo all'obiettivo di apprendimento è pur vero che tale indicatore, così come definito a livello nazionale, non rileva con adeguata precisione il grado di competenza previsto per i profili professionali in uscita, che è poi la sintesi di una miriade di conoscenze maturate durante il proprio percorso di vita: qualsivoglia competenza di sintesi si origina da un percorso formativo lungo, complesso e articolato e ogni competenza di sintesi richiede evidentemente una valutazione adeguata.

E' altrettanto importante, tuttavia, che tale valutazione non sfoci nella pura diagnostica dell'individuo, poiché la persona, lungi dall'essere semplicemente il beneficiario di un percorso formativo, è un "tecnico della conoscenza" che il mondo della formazione sta potenziando e raffinando affinché possa approdare al mercato del lavoro con contenuti e strumenti "competitivi", non si traduca in un teorico di stampo accademico ma diventi "cittadino del mondo", valorizzando a pieno la totalità delle acquisizioni maturate durante tutto l'arco della vita.

Dr. Sergio Nigro

Presidente

Associazione Alisei

Consapevole della problematicità insita nelle questioni che gli operatori di corsi d'istruzione e formazione tecnica superiore quotidianamente affrontano e, avendo seguito in prima persona l'evoluzione vissuta dal sistema IFTS dalle origini sino ad oggi, vorrei strutturare il mio intervento legandolo ad alcune considerazioni preliminari.

In prima istanza, la filiera IFTS non è una filiera di comuni corsi di formazione, soprattutto perché l'integrazione tra i diversi soggetti attuatori dei percorsi formativi è un processo complesso che, in assenza di un sapiente governo delle dinamiche di svolgimento dello stesso, rischia il più delle volte di ridursi ad una mera sommatoria dei contributi forniti dai singoli segmenti preposti alla realizzazione del progetto.

Laddove il percorso IFTS è considerato come una sommatoria di segmenti molteplici e diversi e non come un unicum che, in quanto tale, impone una programmazione, gestione ed erogazione integrata del percorso didattico, si rischia di affrontarne i contenuti tematici, a partire dall'individuazione e dalla valutazione degli standard di competenze, in maniera parziale e/o distorta.

L'unicità del percorso IFTS e l'interdipendenza degli elementi costitutivi dello stesso muovono, dunque, dall'esigenza di un governo efficace del progetto che, in quanto tale, esige l'integrazione tra i soggetti attuatori sin dalla costituzione del Comitato Tecnico Scientifico, inteso non quale organismo di rappresentanza, bensì come struttura operativa contenente, nel proprio ambito, le funzioni vitali della progettazione esecutiva.

La scommessa IFTS si vince se il progetto è ben fatto e un progetto è ben fatto se risultano chiari sin dall'inizio due elementi strettamente correlati alla conoscenza del territorio: le caratteristiche distintive della figura professionale in uscita e la precisa allocazione del profilo nella dimensione aziendale.

La Regione Emilia Romagna presenta un territorio ripartito in un'area prettamente montuosa e in un'area pianeggiante confinante con la riviera romagnola dove, nell'immaginario collettivo, si potrebbero intraprendere iniziative progettuali di cantieristica navale. In realtà, imbarcazioni e scafi costruiti in Emilia Romagna nascono non sul mare, che di per sé non è indispensabile alla diffusione e allo sviluppo della tecnologia, bensì nella zona collinare del territorio, dove, di fatto, si concentrano, in materia di cantieristica, competenze specialistiche e opportunità di mercato.

Ciò significa che, a prescindere dalla scelta di localizzazione del percorso didattico, scelta che potrebbe non coincidere con la destinazione lavorativa dell'allievo, la figura professionale costruita attraverso un percorso IFTS, di qualunque natura esso sia, è sempre la figura di un "tecnico specializzato" di alto profilo che risponde ai fabbisogni formativi di un territorio.

Di qui l'importanza delle caratteristiche distintive dell'allievo in uscita e del potenziale "specializzabile" di cui lo stesso dispone: senza un tappeto di conoscenze e competenze già possedute, la specializzazione non ha ragion d'essere. La "selezione orientativa" costituisce, in tal senso, una prassi atta ad accertare l'esistenza, al di là degli aspetti caratteriali e della carica motivazionale dell'allievo, d'oggettive competenze di base su cui saranno successivamente innestate opportune specializzazioni.

Una sapiente progettazione impone, dunque, un'individuazione puntuale delle caratteristiche della figura professionale di riferimento ed una selezione basata sull'accertamento di competenze "propedeutiche" all'acquisizione di eventuali specialismi.

In ogni caso la riconoscibilità del percorso IFTS attraverso la certificazione delle competenze è di per sé una conseguenza. Ciò che conta è lo standard dei contenuti tematici di base, teoricamente riconducibile ad una perfetta conoscenza della lingua inglese, dell'informatica di base, della macroeconomia e del diritto del lavoro. E' chiaro, tuttavia, che una perfetta conoscenza delle suddette discipline rischia di impegnare un elevato numero di ore, senza poter matematicamente garantire all'allievo un'assoluta padronanza della materia. Di qui la necessità di individuare standard "credibili", soprattutto per quanto concerne gli standard d'ingresso, la cui identificazione precisa assicura evidentemente la fattibilità programmatica e operativa del percorso erogato.

Tali standard, che necessitano di essere definiti già in sede progettuale per poi guidare la successiva selezione, possono essere "abbassati" in itinere ma, affinché non tradiscano la propria credibilità, è necessario che assicurino un'autentica corrispondenza tra ciò che si è dichiarato di voler fare e l'effettiva dimensione operativa del progetto.

L'individuazione di standard minimi "plausibili" consiste nella rilevazione, tramite opportuni descrittori, di competenze (quali l'informatica o la lingua inglese) che, lungi dall'essere "indici di professionalizzazione", sono piuttosto strumenti essenziali per l'acquisizione di ulteriori abilità e saperi. Altra competenza di base, che tuttavia a livello sostanziale si configura più come un sapere tecnico-professionale, è la conoscenza della legislazione vigente in materia di diritto del lavoro che, di fatto, costituisce una disciplina in continuo divenire e non uno strumento necessario allo svolgimento di altre attività. Analogamente, è opinabile l'idea che la lettura di un business plan o la conoscenza del management aziendale costituisca competenze di base, per giunta "erogabili" in poche ore di docenza.

Ciò significa che i contenuti tematici degli standard minimi d'ingresso necessitano di essere definiti con accuratezza estrema, al pari degli standard dei contenuti d'esito che, a loro volta, richiedono una misurazione puntuale delle specializzazioni maturate dall'allievo, tanto sul piano individuale, quanto secondo i parametri del mercato del lavoro che, lungi dal valutare le acquisizioni in oggetto con linguaggi differenziati, devono invece poter decodificare e misurare le competenze in uscita con analoghi criteri, affinché dai percorsi formativi erogati, possano trarre benefici tutti i soggetti in essi coinvolti: gli allievi-clienti, i pool dei soggetti attuatori, il segmento del mercato del lavoro che accoglie le figure uscenti.

La corretta individuazione delle competenze rappresenta, in definitiva, la condizione del successo e della conseguente riconoscibilità di un percorso IFTS e delle caratteristiche distintive del profilo professionale generato da quel percorso.

Le competenze sono sostanzialmente suddivisibili in:

- ✓ competenze di base a valenza generale e, dunque, comuni a tutti i percorsi formativi;
- ✓ competenze trasversali e tecnico-professionali atte a facilitare l'individuazione delle caratteristiche generali di un determinato profilo riconosciuto come tale in ogni parte del territorio nazionale;
- ✓ competenze tecnico-professionali specialistiche, figlie delle singole iniziative progettuali.

In definitiva, ciò che occorre è salvaguardare il giusto equilibrio fra le tre parti, individuando standard credibili di competenze nonché opportunità agevoli di certificazioni formali, in primis attraverso il rispetto degli adempimenti e del rigore richiesto dalle commissioni esaminatrici.

Affinché l'impatto con il mondo del lavoro suggelli l'adeguatezza dei titoli rilasciati, è doveroso accertare, sin dal rilascio della certificazione finale, la professionalità della commissione esaminatrice, l'effettivo svolgimento dei percorsi didattici, il conseguimento degli obiettivi formativi previsti poiché, di fatto, anche in assenza di un'opportuna valutazione qualitativa dei risultati, il mercato del lavoro provvederebbe poi a valutare, con crudo realismo, l'adeguatezza o meno dei profili professionali accolti.

Ing. Luca Boetti

*Responsabile Formazione Integrata Superiore, Servizio Progettazione e Sviluppo
IFOA*

Parlare di standard minimi di competenze significa parlare, non di competenze di base o trasversali, bensì di competenze tecnico-professionali comuni all'intero territorio nazionale con riferimento ad una determinata figura professionale. Definire gli standard minimi di competenze tecnico-professionali significa individuare, per un determinato profilo professionale, competenze necessarie e sufficienti e, dunque, fornire un contributo significativo, ma non esaustivo, alla formazione professionale di una persona che, nel corso della vita, avrà ulteriori occasioni di crescita e formazione.

Per competenze intendiamo caratteristiche individuali, conoscenze, capacità di fare, esperienze mirate al raggiungimento di determinate operatività che, insieme, concorrono ad identificare ruoli e mansioni che la persona svolgerà in un determinato contesto professionale. In particolare, per competenze tecnico-professionali s'intende l'insieme di saperi, capacità di fare e tecniche operative strettamente legate all'esercizio di una determinata attività in seno ad un settore o comparto produttivo.

L'ISFOL ripartisce e definisce il panel di competenze come segue:

- ✓ competenze di base (che permettono di costruire un sapere minimo atto a garantire alla persona condizioni basilari di occupabilità e, dunque, il diritto di cittadinanza nel mondo del lavoro);
- ✓ competenze trasversali (che assicurano l'unicità della persona, e, dunque, la capacità di "leggere" criticamente determinate situazioni, di affrontarne eventuali problematiche e di risolverle anche in contesti altri);
- ✓ competenze tecnico-professionali (il cui possesso assicura il saper fare bene il proprio lavoro, ossia il saperlo fare in maniera adeguata rispetto alle prestazioni richieste in riferimento all'attività in oggetto).

Per quanto concerne gli standard minimi, essi vengono individuati a livello nazionale dai Comitati di Settore e, una volta individuati, vengono poi implementati dalle Amministrazioni Regionali.

I Comitati di Settore, attualmente cinque, seppur divisi in sottocomitati, istituiti dall'Accordo della Conferenza Unificata del 14 settembre 2000, sono composti da pool di esperti di disparata provenienza ed hanno il compito di definire e aggiornare gli standard minimi nazionali, per poi sottoporre il proprio operato alla validazione del Comitato Nazionale degli IFTS.

Funzioni e compiti dei Comitati di Settore possono essere sintetizzati come segue:

- ✓ screening e definizione della domanda di professionalità, ossia esame delle indagini condotte sui fabbisogni formativi e definizione di figure professionali a valenza nazionale (attività già effettuata);
- ✓ definizione degli standard minimi di competenze (attività in corso; risulta attualmente incompiuta la definizione degli standard relativi alle competenze tecnico-professionali).

In merito all'avvenuta individuazione di figure professionali a valenza nazionale, è doveroso sottolineare come tali figure siano "a banda larga", ossia famiglie di profili professionali contenenti, nel proprio ambito, tipologie di titoli molteplici e alquanto differenziati gli uni dagli altri. Le attività professionali che connotano tali figure, garantendo loro caratteristiche distintive e assoluta riconoscibilità, sono attività assai qualificanti sotto l'aspetto formativo ma non "esercitabili" mediante il lavoro. Ugualmente, per quanto concerne la definizione (attualmente in corso) degli standard minimi di competenze, essa identifica ampiezza e confini della competenza, nonché profondità della stessa attraverso opportuni indicatori di livello.

In materia di IFTS, i Comitati di Settore rappresentano uno dei possibili livelli d'intervento, un altro dei quali è il livello regionale, ove si consideri che le Regioni, in quanto coinvolte nei Comitati di Settore, intervengono come segue:

- ✓ concorrono alla definizione degli standard minimi di competenze;
- ✓ rilevano la domanda del sistema produttivo locale;
- ✓ implementano gli standard minimi con competenze aggiuntive strettamente rispondenti ai fabbisogni locali; hanno la facoltà di definire profili professionali contestualizzati e, dunque, "a banda stretta";
- ✓ possono proporre nuovi standard di competenze o la modifica di quelli vigenti;
- ✓ possono sviluppare competenze interne per ottimizzare l'utilizzo del modello di individuazione delle UFC;

- ✓ possono e devono gestire i rapporti tra gli standard minimi e i profili regionali presidiando la concertazione tra il livello locale e il livello nazionale e monitorando i percorsi formativi in vista del raggiungimento degli standard di competenze prefissati.

Il sistema IFTS si configura, pertanto, come un sistema circolare, alimentato da una duplice, contestuale azione di tipo *top down* e *bottom up*:

- ✓ raccoglie le istanze provenienti dal territorio in termini di fabbisogni formativi;
- ✓ le veicola ai Comitati di Settore;
- ✓ concorre alla definizione degli standard nazionali;
- ✓ li contestualizza nel locale e li rinvia, attraverso un meccanismo virtuoso di feedback, al contesto nazionale, sollecitandone implementazioni e aggiustamenti.

Immaginando che la circolarità virtuosa di tale sistema vada a regime assicurando una perfetta e assoluta integrazione tra dimensione locale e dimensione nazionale, come si differenzieranno i progetti formativi relativi a figure professionali di cui sono già state definite caratteristiche distintive e competenze? E, ancora, come sarà valutata la bontà di un progetto relativamente alle competenze tecnico-professionali che mira a fornire?

Da questo punto di vista, e soltanto in maniera sintetica rinviando per gli opportuni approfondimenti al workshop specificamente dedicato al tema della valutazione, vanno considerate sia la prospettiva degli operatori di settore che, già in fase di progettazione, devono aver chiari elementi quali la concretezza del percorso, le competenze in esito, la misurabilità e verificabilità dei risultati e la prospettiva dell'ente finanziatore.

Gli standard nazionali, infatti, identificano sempre e soltanto il "cosa" (obiettivi in esito) e il "quanto" (indicatori di livello), mentre, di converso, non identificano invece il "come", ossia la natura del percorso formativo, le caratteristiche del pool dei soggetti attuatori, le misure di accompagnamento, i criteri di selezione, orientamento e tutoraggio, le modalità di supporto all'inserimento lavorativo, etc. Essi, inoltre, in quanto standard minimi, non esauriscono le competenze della figura professionale in uscita. Occorre aggiungere, inoltre, che qualora vi siano competenze tecnico-professionali non rientranti negli standard minimi poiché essenziali ai soggetti beneficiari dei percorsi ai fini dello svolgimento della propria attività lavorativa, esse dovranno necessariamente figurare nell'ambito del profilo.

In ogni caso, la valutazione, di metodo e di merito, rispetto all'utilizzo degli standard di competenze tecnico-professionali è assolutamente necessaria, tanto ai progettisti, quanto ai soggetti istruttori, quanto infine agli enti finanziatori.

Gli indicatori per la valutazione di metodo possono essere ravvisati nei seguenti punti:

- ✓ conformità del progetto agli standard minimi di competenze T/P definiti a livello nazionale;
- ✓ rispetto delle indicazioni sul profilo professionale fornite dal territorio regionale;
- ✓ utilizzo del modello Isfol delle UFC per definire le competenze T/P in esito;
- ✓ descrizione adeguata del panel di competenze T/P previste per il profilo uscente.

Gli indicatori per la valutazione di merito misurano, invece, elementi quali:

- ✓ la correlazione delle competenze T/P in esito con il POR, il mercato del lavoro locale ecc.;
- ✓ la copertura di tutte le competenze in seno alle UFC previste dal percorso, secondo il livello richiesto dagli obiettivi formativi finali;
- ✓ l'adeguatezza dei metodi formativi prescelti alla tipologia di competenze da sviluppare;
- ✓ la centralità del soggetto beneficiario;
- ✓ l'utilizzo di materiali didattici ad hoc e non mutuati da contenuti erogati in altri contesti;
- ✓ l'efficacia degli strumenti utilizzati per sondare l'acquisizione delle competenze e i livelli di apprendimento raggiunti dall'allievo;
- ✓ l'efficacia delle modalità di verifica utilizzate nel progetto formativo, la loro correlazione con le competenze in esito, la loro osservabilità e misurabilità.

Dr. Antonio Caruso

*Responsabile Area Sviluppo Locale
STOA' Scpa*

Ringrazio i relatori che mi hanno preceduto, per la sinteticità e l'efficacia dei loro interventi su un tema così complesso e ancora oggi molto dibattuto anche a livello nazionale, e, prima di lasciare spazio al dibattito, desidero soltanto evidenziare alcune tematiche-chiave finora emerse che, a mio giudizio, possono stimolare ulteriori approfondimenti:

- ✓ l'occupabilità, come questione correlata all'acquisizione di specifiche competenze tecnico-professionali ma anche alla contestuale capacità di lettura critica tanto della realtà territoriale di riferimento, quanto, più in generale, delle complessità del nostro tempo;
- ✓ la centralità del territorio, o per meglio dire, dei sistemi territoriali, quali attori protagonisti dei processi di cambiamento ed innovazione in tema di politiche di sviluppo locale e utilizzo delle opportunità offerte dal Programma Operativo Regionale 2000-2006;
- ✓ la necessità, in Campania, di riempire di contenuti concreti le argomentazioni dibattute in materia di politiche formative e politiche per l'impiego sui tavoli di concertazione nazionali e regionali, interpretando i cambiamenti in atto, decodificando fabbisogni formativi e competenze richieste dal mercato locale, fornendo indicazioni utili ai fini della definizione dei profili professionali;
- ✓ la credibilità complessiva del sistema la cui efficacia è, in ogni caso, destinata ad essere comprovata e misurata, in termini di metodo e di merito, dal mondo del lavoro;
- ✓ la centralità dell'utente, che lungi dall'essere mero portatore del fabbisogno formativo, si configura come beneficiario "attivo" del percorso di cui fruisce.

Dr. Vincenzo Cimmino

*Dirigente Settore Politiche Giovanili e del Forum regionale della Gioventù
Regione Campania*

Vorrei concentrare il mio intervento sul tema della formulazione dei contenuti dei bandi, da parte della Regione Campania, per la presentazione dei progetti formativi. Il problema dei contenuti dei bandi, in Campania ancora fortemente dibattuto con le Parti Sociali nell'ambito del Comitato Regionale dell'Istruzione e della Formazione Integrata Superiore, risiede nell'adeguamento, da parte dell'Amministrazione Regionale, delle figure professionali a banda larga alla domanda del mercato del lavoro locale.

Tale aspetto, pur in assenza di una lettura esaustiva del territorio in termini di fabbisogni formativi, rimanda all'encomiabile sforzo intrapreso dalla Regione Campania con l'obiettivo di promuovere investimenti nei settori economici trainanti e di implementare la concertazione con le Parti Sociali, con la molteplicità di attori locali coinvolti nelle politiche di sviluppo del territorio, con le rappresentanze degli Enti Bilaterali.

In quest'ambito, la Regione Campania ha fornito una serie di indicazioni utili a contestualizzare nella realtà locale le figure professionali individuate dall'Accordo Stato Regioni, collaborando attivamente alla progettazione di percorsi formativi e, in ultima analisi, di profili professionali rispondenti alla domanda di sviluppo locale e alle attese del mercato, anche al fine di agevolare la valutazione dei progetti in riferimento agli standard sanciti a livello nazionale.

Drs. Antonietta Tartaglia

Ispettrice MIUR

Vorrei sottoporre all'attenzione degli intervenuti alcune riflessioni aggiuntive rispetto ad alcune tematiche già dibattute nel corso del workshop, e, in particolare:

- ✓ il tema della contestualizzazione regionale dei profili professionali lascia aperto il seguente interrogativo: è possibile, in nome delle modifiche apportate al sistema formativo italiano e, in particolare alla filiera IFTS, dalla Riforma del Titolo V della Costituzione, individuare profili professionali che non afferiscano a figure professionali standardizzate a livello nazionale? E ancora, che quota di flessibilità può essere riservata alle Regioni, e in particolare agli Istituti Scolastici, per l'implementazione delle caratteristiche distintive delle figure professionali in uscita?
- ✓ Per quanto riguarda il monitoraggio, attualmente i soggetti preposti sono il MIUR, l'ISFOL e le Amministrazioni Regionali. Ciononostante urge un monitoraggio integrato tra i diversi sistemi, per non correre il rischio di

operare in maniera dicotomica e parcellizzata e per evitare, al contempo, che l'attività di monitoraggio rimanga una funzione dei Comitati di Settore, avulsa dalle pratiche operative regionali.

- ✓ A proposito della definizione degli standard minimi di competenze, occorre implementare l'operatività delle istituzioni scolastiche che, in occasione della promozione dei bandi, rischiano di sacrificare i contenuti didattici alla tempistica della programmazione, mutuando certezze nazionali che prescindono da un'autentica contestualizzazione dei progetti formativi e dei profili professionali da essi previsti.

In ogni caso, a mio giudizio, la partita degli IFTS, al di là delle criticità che la filiera ancora presenta, ha accresciuto l'integrazione nel Mezzogiorno tra soggetti impegnati, a vario titolo, nelle politiche formative e politiche per l'impiego e ha, di fatto, potenziato il ruolo delle scuole, implementandone la capacità progettuale in relazione ai PON e la capacità di programmazione curriculare ordinaria.

Prof. Renato Della Volpe

Università di Napoli, Federico II

La definizione delle figure professionali e dei rispettivi standard di competenze dovrebbe tener conto di un importante aspetto metodologico:

- ✓ i corsi IFTS sono effettivamente corsi professionalizzanti?
- ✓ Sono percorsi capaci di trasferire competenze che non si traducano in specializzazioni spinte, esposte al rischio di obsolescenza?
- ✓ Sono in grado di garantire ai soggetti beneficiari l'opportunità di recepire e seguire con lucida consapevolezza l'evoluzione tecnologica del mercato ?"

Drs. Eugenia Carfora

CSA Caserta

Il monitoraggio dei corsi IFTS realizzati nella Provincia di Caserta ha evidenziato, da un lato, un incremento della capacità progettuale integrata ma, dall'altro, una alquanto limitata conoscenza delle opportunità offerte da tali percorsi da parte del corpo docente degli istituti scolastici,.

Sul tema degli IFTS, il CSA di Caserta ha sottoscritto un Protocollo d'Intesa "sperimentale" con l'Unione Industriali, ma tale protocollo, in aggiunta ad altre iniziative, ha evidenziato la presenza sul territorio provinciale di un tessuto imprenditoriale costituito da aziende caratterizzate da un indice piuttosto modesto di dimensione d'impresa. Trattasi di aziende, dotate mediamente di 15-20 operai ciascuna, che hanno enormi difficoltà a relazionarsi con gli Istituti Scolastici (soprattutto con quelli classici) e che, pertanto, stentano a definire con essi, attraverso adeguate prassi concertative, percorsi di stage e opportunità d'inserimento lavorativo.

In definitiva, al problema della impreparazione, da parte delle aziende, ad accogliere e valorizzare la volontà progettuale delle scuole si affianca un'ulteriore questione: la problematica occupabilità delle figure professionali in uscita, che non sempre trovano facili occasioni d'accesso al mercato del lavoro.

Drs. Maria Grazia Carbone

Direzione Scolastica Regionale Campania

La partita degli IFTS sta attualmente aprendosi ad una nuova fase di qualità, connotata da pool di attori consapevoli ed efficaci prassi concertative.

Altre questioni attualmente dibattute sono: il problema dell'ente gestore dell'accreditamento e la definizione dell'istituto scolastico quale mero ente d'istruzione o ente di formazione.

Tali questioni, che rientrano nel più ampio processo di ripensamento del sistema dell'istruzione, della formazione professionale e delle reciproche forme di raccordo e integrazione, aprono agli IFTS campani prospettive di progressiva implementazione in termini di: screening delle buone pratiche, dei processi che sottendono i progetti formativi, degli elementi di criticità da rettificare.

Dr. Vincenzo Cimmino

*Dirigente Settore Politiche Giovanili e del Forum regionale della Gioventù
Regione Campania*

Desidero intervenire brevemente con l'intenzione di mettere a sistema ed arricchire alcune riflessioni emerse nel corso del dibattito su due tematiche, tra le tante, di prioritaria importanza.

In particolare, voglio fare riferimento, innanzi tutto, al discorso degli stage e alla richiamata scarsa sensibilità del sistema imprenditoriale in alcuni contesti, per evidenziare come l'attività di monitoraggio dello svolgimento dei percorsi formativi promossi dalla Regione Campania attesta che i tirocini vengono spesso effettuati fuori dai confini del territorio locale e regionale e, talvolta, addirittura all'estero. Oltre a ciò, e con specifico riferimento alle modalità operative messe in campo dai partenariati di progetto, è giusto sottolineare come il partenariato non sempre sottende un'efficace concertazione operativa e un'equa ripartizione di funzioni e responsabilità tra i quattro soggetti in esso coinvolti.

Di qui l'impegno che la Regione Campania si è assunta al fine di promuovere, con attività d'informazione e sensibilizzazione di lungo periodo e non necessariamente vincolate alla contingenza dei bandi, le preziose opportunità offerte dai percorsi IFTS, sia presso le scuole sia presso le aziende locali. Tale impegno mira ad accrescere la consapevolezza della spendibilità dei titoli specialistici acquisiti, partendo dal presupposto che la scelta di localizzazione dei percorsi formativi non deve necessariamente coincidere con la domanda del contesto produttivo locale e che, anzi, sarebbe opportuno promuovere la mobilità dei soggetti beneficiari dei percorsi attraverso la sollecitazione di scambi di know-how e capitale umano tra le diverse Regioni (come previsto, ad esempio, nel progetto Nord-Sud/Regione Piemonte-Regione Campania).

Infine, il discorso sul monitoraggio qualitativo. Il Comitato Regionale di Coordinamento degli IFTS ha sottoposto all'Assessoria una proposta, prossima al varo, che concerne la volontà di effettuare un monitoraggio qualitativo capillare di tutti i percorsi IFTS realizzati ad oggi in Regione Campania, al fine di ottenere una lettura critica dell'impatto occupazionale da essi generato. Contestualmente la Regione Campania sta lavorando, di concerto con il Fornez, per mettere a punto un repertorio di qualifiche professionali, destinato ad assicurare una più efficace lettura dei fabbisogni del mercato del lavoro locale e, dunque, la progettazione di profili strettamente rispondenti ad esigenze e aspettative del territorio.

Drs. Giulia Antonelli

*Dirigente Formazione Professionale e Politiche del Lavoro
Regione Emilia Romagna*

Vorrei innanzi tutto riprendere uno degli interrogativi emersi negli interventi, in particolare quello relativo alla quota di flessibilità prevista per le Regioni nell'ambito della Riforma del Titolo V della Costituzione.

La risposta, da ricercarsi al di fuori della logica politica delle quote, necessita di essere individuata, secondo la mia opinione, nella questione della metodologia avanzata dal Prof. Della Volpe. La quota di flessibilità degli IFTS risiede nella rivoluzione metodologica di cui tali corsi sono forieri, benché tale quota debba, in ogni caso, misurarsi con la domanda locale di professionalità e con l'integrazione delle competenze sancite a livello nazionale. La questione della flessibilità dei percorsi concerne, inoltre, anche l'Obbligo Formativo Integrato: il 15% del percorso formativo che le Regioni hanno diritto ad implementare rischia di generare, nella complessa architettura dei percorsi, un sistema dell'apprendimento articolato in forma di puzzle che le Regioni comporranno, di volta in volta, a seconda delle opportunità politiche e dei rapporti di forza vigenti tra i soggetti istituzionali.

Altra questione delicatissima in materia di IFTS è quella del monitoraggio che, nonostante la scientificità dell'Isfol, rischia di appiattire gli indicatori, semplificando con superficialità il rilascio di titoli per un numero crescente di utenti. Di qui la necessità di adoperarsi affinché i corsi IFTS diventino un'offerta di eccellenza per lo sviluppo dell'impresa, governata dalle Amministrazioni Regionali, in risposta ai fabbisogni del mercato locale, piuttosto che alle ragioni di opportunismo politico dei diversi territori.

Il sistema di monitoraggio applicato nella Regione Emilia Romagna ha rilevato ad oggi un totale di 115 corsi IFTS, realizzati in cinque annualità, che hanno assicurato al territorio regionale un'occupazione pari al 69.7%, con una quota aggiuntiva (pari al 15.8%) di lavoratori già frequentanti. Tale quota, poiché relativa ad una regione a piena occupazione, consente di affermare l'elevato valore dei 115 corsi realizzati che, tuttavia, avrebbero registrato un valore ancor più

elevato qualora fossero stati meno numerosi, contenutisticamente più mirati e magari connotati da un maggior grado di specializzazione sotto il profilo metodologico.

Lo status “felice” della Regione Emilia Romagna in materia di corsi di Istruzione e Formazione Tecnica Superiore invita ad allargare lo sguardo alle altre regioni italiane, cui, lungi dall'imporre un'assimilazione forzata ai tempi del territorio emiliano, andrebbe offerto un accompagnamento alle attività messe in campo, con opportune azioni di sistema gestite dall'Isfol e con un monitoraggio continuo dei risultati conseguiti.

Altro punto su cui appare doveroso insistere è la questione della concertazione e dei partenariati: le collaborazioni tra i membri costitutivi dei Comitati Tecnico Scientifici non possono essere occasionali o episodiche, poiché l'esito positivo dei percorsi formativi deriva, per l'appunto, dalla co-progettazione degli stessi, dalla gestione integrata e condivisa delle attività, dalla corresponsabilità degli attori. Tale corresponsabilità è, inoltre, un fattore la cui validità ed efficacia saranno comprovate in occasione del percorso di tirocinio effettuato dall'allievo, iter durante il quale l'allievo sarà accompagnato nel suo percorso di occupabilità, già verificata in sede di apprendimento, e l'azienda avrà occasione di “sperimentare” l'adeguatezza delle competenze trasferite alla persona, sia essa un inoccupato o un lavoratore chiamato a dimostrare la capacità d'implementare, in quel determinato contesto, le proprie acquisizioni.

Occorre, infine, segnalare, in materia di IFTS, l'importanza della comunicazione: i corsi di istruzione e formazione tecnica superiore necessitano di essere veicolati come un'opportunità plurima, un'opportunità per lo sviluppo formativo integrato della persona, per una visione non concorrente ma complementare del percorso universitario, per un approdo consapevole e mirato al mercato del lavoro. Comunicazione è, infine, anche innovazione e innovazione significa - in materia di politiche formative - discontinuità, rottura “creativa” di prassi consuete, in vista del raggiungimento – auspicabilmente condiviso da tutte le Amministrazioni Regionali – di risultati più nobili e più elevati.

Ing. Luca Boetti

*Responsabile Formazione Integrata Superiore, Servizio Progettazione e Sviluppo
IFOA*

Vorrei solo fare qualche breve riflessione sul tema della questione metodologica, dibattuta in sala su iniziativa del Prof. Della Volpe.

Gli IFTS costituiscono un'innovazione sia metodologica che tecnologica, ma è pur vero che le competenze di base e trasversali, lungi dal favorire una specializzazione spinta e fine a se stessa del profilo professionale, assicurano una forte trasferibilità delle capacità acquisite dall'allievo.

Di qui l'importanza della modalità con cui viene giocata la partita degli IFTS, quale strumento innovativo per “fare”, qualunque sia l'Unità Formativa Capitalizzabile di riferimento nell'ambito del percorso formativo considerato.

Soltanto l'osservanza di tale presupposto consentirà di raggiungere a pieno gli obiettivi formativi, generando profili professionali capaci di rispondere con adeguatezza alle funzioni aziendali e, al contempo, di relazionarsi con le persone che lavorano nel medesimo contesto professionale, affrontando in itinere i problemi e non le persone con cui si lavora allorché ci si imbatte in problemi irrisolti.